



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2011.gada janvāra-februāra ekspertīzes galaziņojums

Eiropas uzņēmumu padomes un arodbiedrību loma to veidošanā

Saturs

1. Ievads
2. Kas ir EUP?
3. EUP darbību regulējošie Eiropas Savienības tiesību akti
4. EUP izveidošanas priekšnosacījumi
5. EUP izveidošanas process
 - 5.1. Sarunu grupas izveidošana
 - a) Pārrunu un sarunu grupas izveidošanas iniciatīva
 - b) Sarunu grupas pārstāvju skaits atbilstoši darbinieku procentam
 - c) Darbinieku pārstāvji sarunu grupā
 - 5.2. Vienošanās par EUP izveidi noslēgšana
 - a) Vienošanās noslēgšana
 - b) EUP sastāvs
 - 5.3. Īpašo noteikumu piemērošana
6. Arodbiedrību loma EUP izveidošanas procesā citu valstu praksē
7. Sociālo partneru viedoklis par EUP dibināšanu
8. Secinājumi

1. Ievads

2009.gada 6.maijā Eiropas Parlaments un Padome pieņēma direktīvu 2009/38/EK *par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās* (turpmāk - Direktīva).¹ Direktīvas mērķis ir uzlabot darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas tiesības Kopienas mēroga uzņēmumos. Eiropas Savienības dalībvalstīm direktīva jāpārņem savos nacionālajos tiesību aktos līdz 2011.gada 5.jūnijam.² Ņemot vērā, ka Latvijā ir sācies pārņemšanas process, ir aktualizējies jautājums par Eiropas uzņēmumu padomju (turpmāk – EUP) nozīmi un izveidi Latvijā un arodbiedrību lomā to veidošanas procesā. Šis ekspertīzes mērķis ir izpētīt EUP veidošanas procesu atbilstoši Direktīvas prasībām un arodbiedrību kā darbinieku pārstāvju piedalīšanos EUP veidošanā. Tā neaptver EUP darbības nosacījumus un praktiskus aspektus. Ekspertīze ir nepieciešama kā materiāls arodbiedrību juristiem EUP veidošanas procesa izpratnei un kā argumentācijas materiāls Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk – LBAS) juristiem, piedaloties likumdošanas procesā.

Attiecībā uz EUP termina lietošanu Direktīvas oficiālajā tulkojumā latviešu valodā Eiropas Savienības tiesību aktu datubāzē (www.eur-lex.europa.eu) termins „European Works Council” tiek tulkots kā „Eiropas uzņēmumu padome.” Latvija, pārņemot Direktīvas prasības, izvēlas lietot terminu „Eiropas darbinieku padome.”³ Šis ekspertīzes ietvaros apskatāmais darbinieku pārstāvības modelis tiks saukts tāpat, kā tas ir tulkots Direktīvā – „Eiropas uzņēmumu padome.”

2. Kas ir EUP?

Pirms piemērojamo normatīvo aktu raksturošanas būtu vērtīgi atgādināt, kas ir EUP kā darbinieku pārstāvības modelis un kāda ir tā nozīme. Vienkāršiem vārdiem runājot, EUP ir veidojums, kas pārstāv darbiniekus, kuri strādā uzņēmumā, kurš darbojas vairākās dalībvalstīs. Pārrobežu uzņēmuma vadība informē un konsultē EUP pārstāvjus par uzņēmuma stāvokli, attīstību un jebkuriem svarīgajiem lēmumiem, kuri var būtiski ietekmēt uzņēmuma darbiniekus.⁴

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija). Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:LV:PDF>.

²Direktīvas 16.panta pirmā daļa.

³ Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums. (Skat. Pielikumu Nr.1).

⁴On the Offensive for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Council Directive (Recast). ETUC.

Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Depliant_The_New_Recast_Directive_def-2.pdf

EUP nozīme ir jūtama un kļūst skaidra tad, kad liela pārrobežu uzņēmuma vadība pieņem lēmumus, kuri tiešā vai netiešā veidā skar darbiniekus šī uzņēmuma filiālēs, (piemēram, par uzņēmuma darbības virziena maiņu vai restrukturizāciju) un darbiniekus informē par jau pieņemto lēmumu. EUP ir svarīgs veidojums, kas ļauj darbiniekiem piedalīties sociālajā dialogā un sniegt savu pienesumu lēmumu pieņemšanā gadījumos, kad lēmumi tiek pieņemti ārvalstīs, bet izpildīti katrā pārrobežu uzņēmuma darbības valstī.

3. EUP darbību regulējošie Eiropas Savienības tiesību akti

Informēšanas un konsultēšanās process Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu uzņēmumos pirms Direktīvas sākotnēji tika regulēts ar Eiropas Padomes 1994.gada 22.septembra direktīvu [94/45/EK](#) *par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās*,⁵ (turpmāk - direktīva [94/45/EK](#)). Lai pārņemtu direktīvas [94/45/EK](#) prasības Latvijā, 2001.gada 29.martā tika pieņemts likums „*Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem.*”⁶

Atbilstoši direktīvas [94/45/EK](#) prasībām un kritērijiem Eiropas Savienības dalībvalstīs līdz 2008.gadam tika parakstīti aptuveni 800 līgumi par EUP izveidošanu, pārstāvot aptuveni 14,5 miljonus darbinieku intereses, kas īsteno vienu no sociālā dialoga veiksmīgajiem modeļiem Eiropā.⁷

Taču darbinieku tiesību aizstāvji asi kritizēja EUP darbību atbilstoši direktīvas [94/45/EK](#) prasībām. Savlaicīga un virspusēja informācija darbiniekiem tika sniegta reti un EUP gandrīz nepiedalījās uzņēmumam svarīgo lēmumu pieņemšanā un pārmaiņu īstenošanā. Praksē EUP tika informēts pēc tam, kad vadība jau bija pieņēmusi visus nepieciešamos lēmumus, padarot EUP par informācijas kanālu, nevis darbinieku tiesību pārstāvi.⁸ Eiropas arodbiedrību konfederācijas (turpmāk – ETUC) aktīvās darbības rezultātā tika pieņemta

⁵ Eiropas Savienības Padomes Direktīva 94/45/EK (1994. gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās. Pieejama latviešu valodā:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:LV:HTML>.

⁶ 29.03.2001. Likums "Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem" ("LV", 60 (2447), 18.04.2001.) [stājas spēkā 01.07.2001.].

⁷ On the Offensive for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Council Directive (Recast). ETUC. p.2.

⁸Turpat.

Direktīva, kura pēc ETUC domām ir labāk piemērota pārrobežu uzņēmuma darbinieku tiesību aizsardzībai, kaut arī tajā nav ietvertas visas ETUC prasības.

Direktīvā ievieš vairākas būtiskas izmaiņas salīdzinājumā ar direktīvas [94/45/EK](#) prasībām. Tā nosaka stingrākas informēšanas un konsultēšanas pienākuma definīcijas, kas nostiprina savlaicīguma un kvalitātes prasības informācijas pasniegšanai. Tāpat tā paredz, ka EUP kompetence attiecas vienīgi uz starpvalstu jautājumiem. Ir noteikta prasība koordinēt darbinieku informēšanu un konsultēšanu EUP ietvaros un nacionālajiem darbinieku pārstāvības modeļiem (arodbiedrības, arodbiedrību asociācijas). Būtisks jaunums ir darbinieku pārstāvju uzdevumu un tiesību uz mācībām precizēšana. Visbeidzot ir noteikta arodbiedrību organizāciju nozīme attiecībās ar darbinieku pārstāvjiem.

Direktīva nosaka minimālās prasības EUP izveidei un valstis nevar atkāpties no šīm prasībām. Vienlaikus valstis var noteikt labvēlīgākus nosacījumus, ja uzskata to par nepieciešamu.

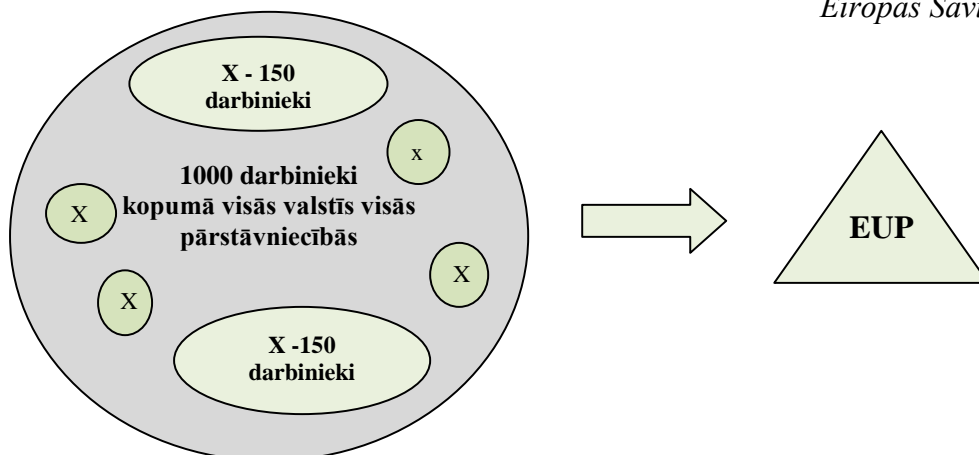
Lai pārņemtu Direktīvas prasības, Labklājības ministrija ir sagatavojusi likumprojektu „*Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums*” (turpmāk – likumprojekts) (Pielikums Nr.1). Šis likumprojekts, kad tas tiks pieņemts Saeimā, būs piemērojams EUP dibināšanas procesā Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības uzņēmumiem, kas reģistrēti vai atrodas Latvijā, un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošām komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā.

4. EUP izveidošanas priekšnosacījumi

EUP izveido Eiropas Savienības mēroga **uzņēmumos** un Eiropas Savienības mēroga **uzņēmumu grupās**.

Eiropas Savienības mēroga uzņēmums ir uzņēmums, kurā dalībvalstīs nodarbināti vismaz 1000 darbinieki un vismaz 150 darbinieki katrā no vismaz divām dalībvalstīm.

Piemēram, EUP ir nepieciešams dibināt uzņēmumā „A”, kurš darbojas Latvijā, Lietuvā, Igaunijā un Itālijā un kopā visās četrās valstīs nodarbina 1000 darbinieku. Turklāt Latvijā ir nodarbināti 150 darbinieki, Igaunijā – 150, Lietuvā – 300 un Itālijā – 400.

Eiropas Savienības mēroga uzņēmumā

Eiropas Savienības mēroga uzņēmumu grupā EUP dibina, ja tā atbilst šādām pazīmēm.

- 1) grupā uzņēmumos dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki,
- 2) vismaz divi grupā ietilpstošie uzņēmumi atrodas dažādās dalībvalstīs,
- 3) vismaz viens grupas uzņēmums, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, atrodas vienā dalībvalstī un vismaz viens cits grupas uzņēmums, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, - citā dalībvalstī).⁹

Piemēram, EUP ir jādibina Eiropas Savienības mēroga uzņēmumu grupā B, kura sastāv no četriem uzņēmumiem. Divi uzņēmumi B1 un B2 atrodas dažādās dalībvalstīs – Francijā un Vācijā. Francijā B1 ir nodarbināti 150 darbinieki, Vācijā B2 – arī 150. Trešais un ceturtais uzņēmums B3 un B4 atrodas Nīderlandē. B3 nodarbina 400 darbinieku un B4 – 300. Kopumā Eiropas Savienībā grupā B līdz ar to ir nodarbināti 1000 darbinieki.

Jāatzīmē, ka Direktīva nesniedz termina „uzņēmums” skaidrojumu. Skaidrojumu līdz ar to var meklēt citos Eiropas Savienības tiesību avotos: uzņēmums ir jebkurš veidojums, publiskajā vai privātajā sektorā, kurš veic saimniecisku darbību neatkarīgi no tā, kā tā tiek finansēta un vai tā ir orientēta uz peļņas gūšanu.¹⁰ Līdz ar to termins „uzņēmums” Direktīvas ietvaros tiek tulkots plaši. Tas var ietvert gan privātus, gan publiskus uzņēmumus.

Kā redzams, EUP dibināšanai Direktīva nosaka samērā augstu sliekšni. Vienlaikus maziem uzņēmumiem globalizācijas procesu un pārrobežu darbības paplašināšanas ietekmē arī būtu nepieciešams iesaistīt darbiniekus lēmumu pieņemšanas procesā. Direktīva nosaka minimālās prasības EUP dibināšanai, ETUC līdz ar to aicina Eiropas Savienības dalībvalstis

⁹ Direktīvas 2.panta 1.punkta a,b,c.apakšpunkts.

¹⁰ Picard S. European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EK. ETUI. Report 114. p.58. Skat. arī Eiropas Savienības Tiesas lietu C-41/90 *Höfner and Elser v Macrotron* [1991] ECR I-1979.

savos tiesību aktos noteikt zemāku sliekšni EUP dibināšanai, piemēram, paredzot, ka EUP dibina uzņēmumos, kuros dalībvalstīs nodarbināti vismaz 500 darbinieki un vismaz 100 darbinieki katrā no vismaz divām dalībvalstīm.¹¹ Latvija, sagatavojot likumprojektu par Direktīvas prasību pārņemšanu, nav izvēlējusies noteikt zemāku sliekšni EUP dibināšanai.

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
<p>Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darbinieku informēšanas un uzklausišanas tiesības Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās. Šajā nolūkā izveido Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai katrā Kopienas mēroga uzņēmumā un katrā Kopienas mēroga uzņēmumu grupā.</p> <p>“Kopienas mēroga uzņēmums” ir jebkurš uzņēmums, kurā ir vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs un vismaz 150 darbinieku katrā no vismaz divām dalībvalstīm.</p> <p>“Uzņēmumu grupa” ir kontrolējošais uzņēmums un tā kontrolētie uzņēmumi.</p> <p>“Kopienas mēroga uzņēmumu grupa” ir uzņēmumu grupa ar šādām pazīmēm: — vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs, — vismaz divi grupas uzņēmumi dažādās dalībvalstīs un — vismaz viens grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku vienā dalībvalstī, un vismaz viens cits grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku citā dalībvalstī.¹²</p>	<p>Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos īsteno, izveidojot Eiropas Darbinieku padomi vai nosakot citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.</p> <p>Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrība — komercsabiedrība, kurā dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki un divās vai vairākās dalībvalstīs — ne mazāk kā 150 darbinieki katrā.</p> <p>Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupa — valdošās komercsabiedrības un vienas vai vairāku atkarīgo komercsabiedrību kopums, kas atbilst šādām pazīmēm: a) grupā ietilpst komercsabiedrības, kurās dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki, b) vismaz divas grupā ietilpstošās komercsabiedrības atrodas dažādās dalībvalstīs, c) vismaz viena grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, atrodas vienā dalībvalstī un vismaz viena cita grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, — citā dalībvalstī.¹³</p>

Pie EUP dibināšanas nosacījumiem būtu jāpievērš uzmanība arī terminam „darbinieks”, kuru Direktīva nedefinē. Tas nozīmē, ka dalībvalstīs pie Direktīvas nosacījumu pārņemšanas var pielietot savos tiesību aktos lietotos terminus.¹⁴ Vienlaikus Direktīva noteic, ka, aprēķinot darbinieku skaitu, ir jāņem vērā darbinieki, kuri strādā nepilnu darba laiku.¹⁵

Latvijas tiesību aktu izpratnē „darbinieks” ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.¹⁶ Tas nozīmē, ka darbinieku skaitā neietilpst darbinieki, kuri ir sniedz pakalpojumus uzņēmuma līguma ietvaros.

¹¹ Turpat p.58.

¹² Direktīvas 2.panta 1.punkta a., b., c.apakšpunkts.

¹³ Likumprojekta 1.panta 3.,4.apakšpunkts.

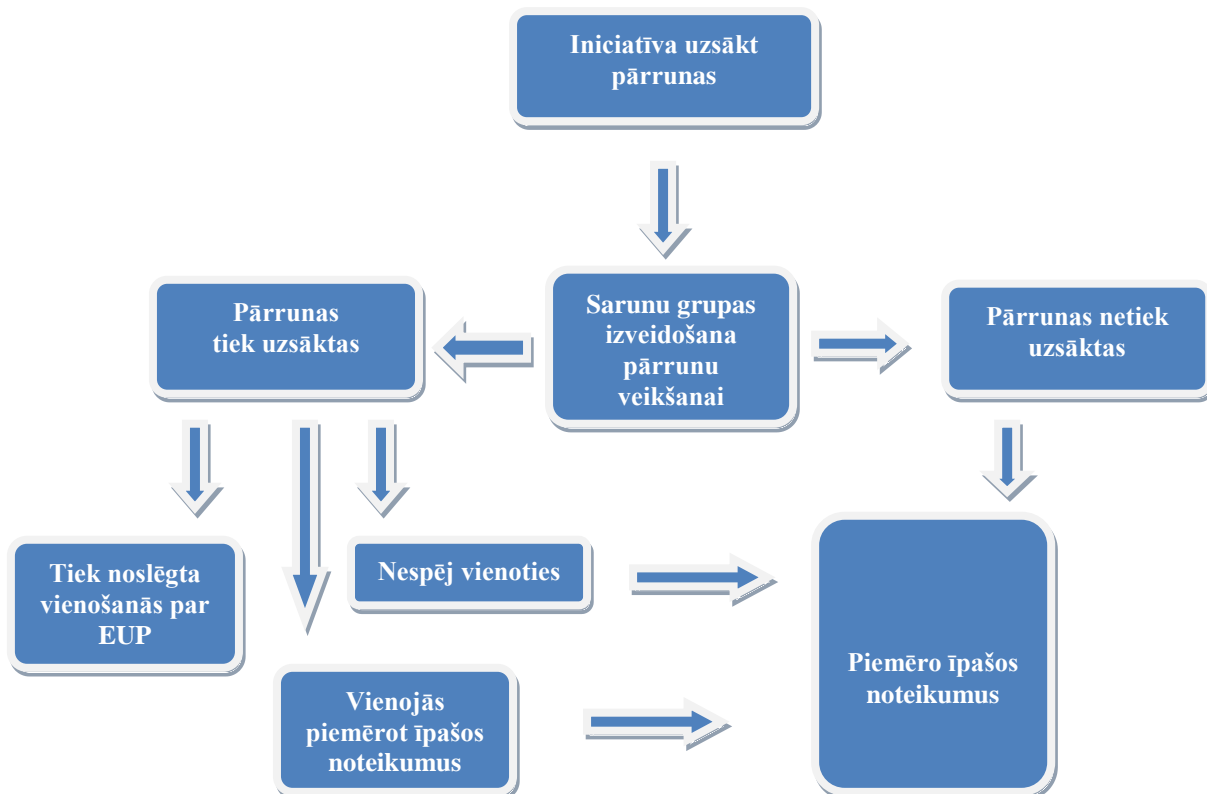
¹⁴ European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EK. p.59.

¹⁵ Direktīvas 2.panta 2.punkts.

¹⁶ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV",105(2492),06.07.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.03.2010. 3.pants.

5. EUP izveidošanas process

EUP izveidošanas procesu īsumā var attēlot šādā shēmā.



Lai izveidotu EUP, speciālā sarunu grupa (turpmāk – sarunu grupa) un uzņēmuma centrālā vadība noslēdz vienošanos, kurā atrunā EUP darbību, sastāvu un galvenos nosacījumus. Līdz ar to EUP dibināšanas procesu var sadalīt trīs galvenos posmos:

- 1) sarunu grupas izveidi
- 2) vienošanās par EUP sagatavošanu un noslēgšanu
- 3) informēšanu un konsultēšanu, gadījumā, ja vienošanās netiek panākta vai sarunas netiek uzsāktas.

5.1. Sarunu grupas izveidošana

a) Pārrunu un sarunu grupas izveidošanas iniciatīva

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
Centrālā vadība sāk sarunas par EUP vai informēšanas un uzklausišanas procedūras izveidošanu pēc savas ierosmes vai rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai	Lai rīkotu sarunas ar centrālo vadību par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības iedibināšanu,

viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dalībvalstīs. ¹⁷	pēc centrālās vadības iniciatīvas vai pēc centrālai vadībai iesniegta darbinieku vai viņu pārstāvju rakstveida pieprasījuma izveido speciālo sarunu grupu. Pieprasījumu paraksta ne mazāk kā 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības uzņēmumos, kas atrodas vismaz divās dažādās dalībvalstīs. Ja tiek iesniegti vairāki pieprasījumi, paraksti skaitāmi kopā. ¹⁸
---	--

Kā var redzēt gan no Direktīvas, gan no likumprojekta, galvenā atbildība par sarunu grupas izveidi ir uzlikta uzņēmuma centrālai vadībai. Ja centrālā vadība pati nav iniciējusi sarunas par EUP izveidi, iniciatīvas tiesības ir vismaz 100 darbiniekiem vismaz divos uzņēmumos divās valstīs.

Piemēram, ja pārrobežu uzņēmums darbojas Ungārijā, Polijā, Zviedrijā un Francijā, ir pietiekami, ja ierosinājumu uzsākt sarunas par EUP un Sarunu grupas izveidi paraksta 30 uzņēmuma darbinieki Polijā un 70 darbinieki Francijā.

Svarīgi, ka uzņēmuma centrālai vadībai ir pienākums sniegt informāciju, kura ir nepieciešama sarunu grupas izveidei, piemēram, informāciju par katrā dalībvalstī nodarbināto attiecīgā uzņēmuma darbinieku skaitu un darbinieku pārstāvjiem, kuri pārstāv darbinieku intereses.

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
Tāda uzņēmuma vadība, kas iekļauts Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā arī Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas centrālā vadība vai par centrālo pieņemtā vadība ir atbildīga par to, lai iegūtu un nodotu personām, kuras skar šīs direktīvas piemērošana, informāciju, kas nepieciešama sarunu uzsākšanai, un jo īpaši informāciju par uzņēmuma vai grupas struktūru un par tās darbaspēku. Šis pienākums jo īpaši attiecas uz informāciju par darbinieku skaitu. ¹⁹	Centrālā vadība, kā arī katras Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības Latvijā izpildinstitūcija ir atbildīga par informācijas iegūšanu un tās nodošanu iesaistītajām personām, kas nepieciešama šā likuma 8.pantā minēto sarunu uzsākšanai, jo īpaši informāciju par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības komercsabiedrību grupas struktūru, darbiniekiem un to skaitu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā un to izvietojumu dalībvalstīs. ²⁰

¹⁷ Direktīvas 2009/38/EK 5.pants.

¹⁸ Likumprojekta 8.panta pirmā daļa.

¹⁹ Direktīvas 4.panta 4.punkts.

²⁰ Likumprojekta 7.panta pirmā daļa.

b) Sarunu grupas pārstāvju skaits atbilstoši darbinieku procentam

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
Īpašās pārrunu grupas locekļus ievēlē vai iecel proporcionāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %. ²¹	Speciālās sarunu grupas locekļu skaitu nosaka proporcionāli katrā dalībvalstī esošās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas nodarbināto darbinieku skaitam. Darbiniekus, kas nodarbināti dalībvalstī un kas veido 10 procentus (vai mazāku daļu, ja nav pilni 10 procenti) no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku kopskaita, speciālajā sarunu grupā pārstāv viens darbinieku pārstāvis. ²²

Sarunu grupā darbiniekus pārstāv vismaz 10 pārstāvji. Direktīva neierobežo darbinieku pārstāvju maksimumu. Gan Direktīva, gan likuma projekts nosaka, ka par katriem uzņēmuma darbinieku 10 % var nosūtīt vienu pārstāvi.

Pieņemsim, ka uzņēmums X nodarbina kopumā 1000 darbinieku. No tiem 300 darbinieku ir nodarbināti Itālijā, 500 - Francijā un 200 - Latvijā. Šādā gadījumā pārrobežu uzņēmuma Itālijas pārstāvniecība nosūta sarunu grupā 3 pārstāvjus, Francija – 5 un Latvija – 2.

Protams, procentuāls sadalījums ne vienmēr ir izteikts tik precīzi, kā parādīts piemērā, līdz ar to pārstāvju skaita noteikšanā atbilstoši darbinieku procentam var izmantot šādu tabulu.²³

Darbaspēka % ES valstīs	Pārstāvju skaits
10 un vairāk	1
No 10 līdz 20	2
No 20 līdz 30	3
No 30 līdz 40	4
No 40 līdz 50	5
No 50 līdz 60	6
No 60 līdz 70	7
No 70 līdz 80	8
No 80 līdz 90	9
90 un vairāk	10

²¹ Direktīvas 5.panta 2.punkta b) apakšpunkts.

²² Likumprojekta 9.pants.

²³ European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EK. p.73.

c) Darbinieku pārstāvji sarunu grupā

	Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
Kādi darbinieku pārstāvji pārstāv darbiniekus sarunu grupā	Dalībvalstis nosaka metodes, kas jālieto, lai ievēlētu vai ieceltu īpašas pārrunu grupas dalībniekus, kuri jāievēlē vai jāieceļ to teritorijās. ²⁴	10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā (1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi. (3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās uzņēmumam vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.
Ja pārstāvju nav	Dalībvalstis nodrošina, ka darbiniekiem uzņēmumos un/vai struktūrvienībās, kuros no darbiniekiem neatkarīgu iemeslu dēļ nav darbinieku pārstāvju, ir tiesības ievēlēt vai iecelt īpašas pārrunu grupas dalībnieku. Direktīva neierobežo valstu tiesību aktus un/vai praksi, kas nosaka sliekšni darbinieku pārstāvības institūciju izveidošanai. ²⁵	10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā 2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.

Direktīva atstāj dalībvalstu ziņā noteikt, kādi darbinieku pārstāvji un kādā kārtībā veido sarunu grupu. Direktīva pieņem, ka sarunu grupas pārstāvjus ievēl darbinieku esošie pārstāvji. Būtiski, ka Direktīva neprasa, lai sarunu grupas sastāvā būtu tieši attiecīgā uzņēmuma darbinieki. Līdz ar to sarunu grupā darbinieku intereses var pārstāvēt arī nozares arodbiedrības vai nacionālās arodbiedrības pārstāvis.²⁶

Jautājums par uzņēmuma darbinieku interešu pārstāvjiem sarunu grupā, likumprojekta sagatavošanas gaitā izraisīja starp sociālajiem partneriem plašas diskusijas. Labklājības ministrijas piedāvātā likuma redakcija paredz, ka darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki vēlas speciālajā sarunu grupā redzēt citus viņu pārstāvjus,

²⁴ Direktīvas 5.panta 1.punkta a) apakšpunkts.

²⁵ Turpat.

²⁶ European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EK. p.73.

darbinieki ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā, Darba likumā noteiktajā kārtībā.²⁷ LBAS juristi nāca klājā ar šādu 10.panta redakcijas piedāvājumu, paredzot, ka darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Savukārt, ja uzņēmumā nav nedz arodbiedrības, nedz pilnvarotu pārstāvju, darbinieki ievēl pārstāvjus Darba likuma noteiktajā kārtībā.

Likumprojekts	LBAS priekšlikums
<p>10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā</p> <p>(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.</p> <p>(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.</p>	<p>10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā</p> <p>(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vairāk nekā 50 procentus uzņēmuma darbinieku.</p> <p>(2) Ja darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(4) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.”</p>

27

Likumprojekta 10.panta pirmā un otrā daļa.

LBAS likumprojekta 10.panta redakcijas priekšlikums balstās uz arodbiedrību vēlmi piešķirt centrālo lomu arodbiedrībai EUP izveides procesā.

LBAS piedāvājums noteikt arodbiedrībām centrālo lomu speciālās sarunu grupas izveidē pamatojams ar to, ka Direktīva atzīst arodbiedrību īpašo lomu sarunu grupas atbalstīšanā un izveides kontrolēšanā:

1) sarunu grupas locekļi savā darbā var prasīt Eiropas Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvju atbalstu;²⁸

2) papildus eksperta lomai pēc speciālās sarunu grupas lūguma Eiropas Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvji var piedalīties sarunu grupas un uzņēmuma vadības sarunās.²⁹ Atbilstoši Direktīvas prasībām uzņēmuma vadība ir atbildīga par to, lai iegūtu un nodotu personām, kuras skar Direktīvas piemērošana, informāciju, kas nepieciešama sarunu par EUP izveidi uzsākšanai. Tas nozīmē, ka vadībai ir pienākums informēt arī attiecīgas arodbiedrības, jo Direktīva skaidri piešķir arodbiedrībām pārraudzības un atbalsta lomas sarunu procesā.³⁰ Visbeidzot Direktīva nosaka prasību informēt kompetentās Eiropas līmeņa darbinieku un darba devēju organizāciju pārstāvjus par sarunu grupas izveidi, sastāvu un sarunu procesa par EUP izveidi uzsākšanu. Pēc ETUC domām, tas sekmēs kvalitatīvu vienošanos par EUP izveidi un darbību sagatavošanu, izmantojot Eiropas arodbiedrību pieredzi un zināšanas. Turklāt tas nodrošinātu vienošanos par EUP izveidi reģistrēšanu un apliecinājumu tam, kuri uzņēmumi ir aptverti ar EUP darbību un kuri nav.³¹

Nemot vērā to, ka Direktīva atzīst arodbiedrību īpašo lomu sarunu grupas darbībā un atstāj dalībvalstu ziņā noteikt, kā darbinieku pārstāvji ievēlē speciālo sarunu grupu, nav šķēršļu tam, lai Latvijā sarunu grupas izveidē piedalītos arodbiedrības un tam tiktu piešķirta īpaša loma arī sarunu grupas sastāva noteikšanā.

Papildus Latvijā arodbiedrības parasti ir aktīvākie darbinieku tiesību aizstāvji un darbinieku pārstāvji. Turklāt arodbiedrības bauda arī sadarbības ar LBAS un tās atbalsta priekšrocības, kā arī ETUC atbalsta iespējas, LBAS esot ETUC dalīborganizācijai. Tas viss dotu arodbiedrībām lielu priekšrocību sarunu grupas sastāvā.

Likumprojekta saskaņošanas procesā LDDK izteica iebildumus par LBAS priekšlikumu. Iebildumi ir pamatoti ar to, ka ne visos Eiropas līmeņa uzņēmumos Latvijā ir arodbiedrības, līdz ar to jautājums par to, vai dibināt arodbiedrību vai sarunu grupas izveidi nodot pilnvarotajiem pārstāvjiem, būtu atstājams darbinieku ziņā. Darba devēji norādīja, ka ir

²⁸Direktīvas 5.panta ceturtais daļas 3.punkts.

²⁹Direktīvas 5.panta ceturtais daļas 3.punkts.

³⁰Direktīvas 4.panta ceturtais daļa.

³¹Direktīvas 5.panta otrās daļas c) punkts. Skat arī: European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC. Pieejams: <http://www.etui.org/research/activities/Workers-representation/Reports-and-working-papers/Report-114.-European-Works-Councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-EC>. p.73-74.

gatavi diskutēt par izmaiņām, taču tad viņiem ir jāredz ieguvumi no tā, ka visos gadījumos prioritārā jeb centrālā loma tiek noteikta arodbiedrībai.³²

5.2. Vienošanās par EUP izveidi noslēgšana

EUP izveido ar vienošanos starp sarunu grupu un centrālo vadību. Šī vienošanās ir EUP darbības galvenais noteicējs. Tā nosaka EUP sastāvu, funkcijas, darbības termiņu.

a) Vienošanās noslēgšana

Procesa ziņā vienošanās noslēgšana notiek šādi. Līdz ko ir izveidota sarunu grupa, centrālajai vadībai ir pienākums sarīkot sapulci. Ja to nedara centrālā vadība, pirmo tikšanos var pieprasīt darbinieku pārstāvji. Darbinieku pārstāvji divās valstīs, kuri kopā pārstāv 100 darbiniekus, var iesniegt pieteikumu sarunu uzsākšanai. Sapulces laikā sarunu grupa un centrālā vadība izlemj vienošanās saturu. Ja nepieciešams, sapulces dalībnieki var vienoties par vairāku sapulču rīkošanu. Direktīva un likums neparedz, tieši cik tikšanās reizēm ir jābūt, lai dibinātu EUP. Sapulču norisei sarunu grupa var pieaicināt ekspertus. Kā jau minēts, Direktīva paredz, ka arodbiedrības pārstāvji gan nacionālajā, gan Eiropas līmenī var tikt pieaicināti ekspertu lomā atbalsta sniegšanai. Svarīgi, ka visas izmaksas saistībā ar sapulču organizēšanu sedz centrālā vadība. Izmaksas iekļauj dalībnieku ceļošanas un dzīvošanas izmaksas, izmaksas par tulku pakalpojumiem, kā arī ekspertu pieaicināšanas izmaksas.

Savukārt, ja sešu mēnešu periodā no darbinieku pieprasījuma dienas centrālā vadība nav sarīkojusi tikšanos, tiek piemēroti speciālie noteikumi.

Direktīva un attiecīgi likumprojekts nosaka minimālās prasības vienošanās saturam. Sarunu grupa un centrālā vadība vienošanās saturā iekļauj:

- a) uzņēmumus, uz kuriem attiecas vienošanās;
- b) EUP sastāvu, locekļu skaitu, vietu sadalījumu, pēc iespējas ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvību gan pēc to darbības, gan kategorijas un dzimuma, un pilnvaru termiņu;
- c) EUP funkcijas un informēšanas un uzklauššanas procedūru, kā arī noteikumus par EUP un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanas un uzklauššanas saskaņošanu;
- d) EUP sanāksmes vietu, biežumu un ilgumu;
- e) vajadzības gadījumā EUP izveidotās izvēlētās komitejas sastāvu, iecelšanas noteikumus, uzdevumus un iekšējās kārtības noteikumus. Eiropas Uzņēmumu padomei piešķiramos finanšu un materiālos resursus;

³² LDDK viedoklis sniegts elektroniskās sarakstes veidā.

g) vienošanās spēkā stāšanās dienu un tā darbības laiku, noteikumus par nolīguma grozīšanu vai izbeigšanu.³³

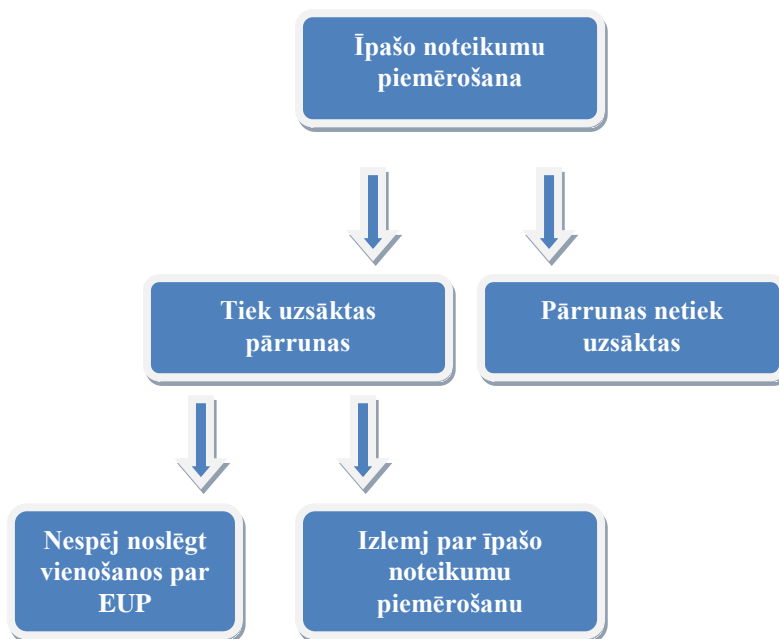
b) EUP sastāvs

Direktīva nenosaka konkrētas prasības attiecībā uz EUP sastāvu. Tā paredz, ka EUP sastāvu, locekļu skaitu, vietu sadalījumu nosaka vienošanās. Direktīva neprasa, lai EUP sastāvā ir tikai attiecīgā uzņēmuma darbinieki. Tāpat kā gadījumā ar sarunu grupu, to var pārstāvēt arī nozares arodbiedrības vai nacionālās arodbiedrības pārstāvji.

5.3. Īpašo noteikumu piemērošana³⁴

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts
<p>Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, piemēro papildu prasības, kas paredzētas tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā atrodas centrālā vadība, ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> — centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa tā nolemj, — centrālā vadība atsakās sākt sarunas sešu mēnešu laikā no 5. panta 1. punktā minētā lūguma vai — triju gadu laikā pēc šā lūguma iesniegšanas dienas tās nespēj noslēgt nolīgumu, kā paredzēts 6. pantā, un īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 5. panta 5. punktā paredzēto lēmumu.³⁵ 	<p>Eiropas Darbinieku padomes izveidošanas īpašos noteikumus piemēro, ja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) par šādu noteikumu piemērošanu vienojas speciālā sarunu grupa un centrālā vadība; 2) centrālā vadība sešu mēnešu laikā no šā likuma 8.panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma iesniegšanas dienas atsakās sākt sarunas; 3) puses triju gadu laikā no attiecīgā pieprasījuma iesniegšanas dienas nav noslēgušas šā likuma 11.pantā minēto vienošanos.³⁶

Īpašo noteikumu piemērošanas gadījumi



³³Direktīvas 6.panta 2.punkts, Likumprojekta 13.pants.

³⁴Direktīvā tiek lietots termins "papildus noteikumi", savukārt likumprojektā termins "īpašie noteikumi".

³⁵Direktīvas 7.pants.

³⁶Likumprojekta 17.pants.

Īpašos noteikumus par informēšanas un konsultēšanas kārtību piemēro, ja:

1. pēc darbinieku rakstiska lūguma iesniegšanas sešu mēnešu laikā netiek uzsāktas sarunas;
2. sarunas tiek uzsāktas, taču
 - 2.1. centrālā vadība un sarunu grupa nespēj vienoties par EUP izveidi;
 - 2.2. centrālā vadība un sarunu grupa vienojas piemērot speciālus noteikumus.

Direktīvas Īpašie noteikumi nosaka minimālās prasības EUP informēšanas un konsultēšanās procesam un EUP izveidošanai kā atskaites punktu sarunu vešanā.³⁷ Noteikumi paredz EUP kompetenci, sastāvu, EUP darbības izmaksu segšanu un tikšanos ar centrālo vadību.

Attiecībā uz EUP kompetenci, Direktīva nosaka, ka jautājumi, par kuriem EUP jābūt informētai ir Eiropas Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūra, ekonomiskais un finanšu stāvoklis, paredzamā attīstība un ražošana, un tirdzniecība. Jo īpaši EUP informē un uzklausa par nodarbinātības stāvokli un paredzamajām tendencēm, investīcijām, būtiskām izmaiņām organizācijā, jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu, ražošanas pārvietošanu, apvienošanu, uzņēmuma, struktūrvienību vai to ievērojamu daļu darbības apjoma samazināšanu vai slēgšanu un kolektīvu atlaišanu.³⁸

Direktīva atstāj dalībvalstu ziņā noteikt EUP sastāvu atbilstoši nacionālajiem tiesību aktiem un praksei.³⁹ Latvijas likumprojekts paredz, ka EUP pārstāvjus no darbinieku vidus ievēl darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no pārrobežu uzņēmuma, kas reģistrēts Latvijā, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.⁴⁰

LBAS nākusi klājā ar priekšlikumu Īpašo noteikumu piemērošanas gadījumā paredzēt EUP sastāvā centrālo lomu arodbiedrībām. Tāpat kā gadījumā ar priekšlikumu par sarunu grupas sastāva noteikšanu, LDDK izteica iebildumu.

Direktīva 2009/38/EK	Likumprojekts	LBAS priekšlikums
EUP veido Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas darbinieki, kurus no sava vidus ievēl vai ieceļ darbinieku pārstāvji vai visi darbinieki, ja šādu pārstāvju nav. Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekus ievēl vai ieceļ saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi	24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē (1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēl darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.	24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē (1) Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēl darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv tā darbinieku arodbiedrība, kura pārstāv vairāk kā 50 procentus Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tai piederoša uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbinieku. (2) Ja Eiropas Savienības mēroga

³⁷ European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EK. p.99.

³⁸ Direktīvas Papildu prasību (Īpašo noteikumu) 1.punkta a) apakšpunkts.

³⁹ Direktīvas Papildu prasību (Īpašo noteikumu) 1.punkta b) apakšpunkts.

⁴⁰ Likumprojekta 24.pnata pirmā daļa.

	(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.	komercsabiedrībā vai tai piederošā uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.
--	---	--

EUP procentuālajam sadalījumam, tāpat kā gadījumā ar sarunu grupas procentuālā sastāva noteikšanu, Direktīva paredz, ka EUP locekļus ievēlē vai iecel proporcionali Eiropas Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %.⁴¹

EUP un centrālajai vadībai jātiekas vismaz reizi gadā, lai centrālā vadība informētu EUP par iepriekš minētajiem kompetences jautājumiem. Izdevumus šādu sapulču rīkošanai, kā arī darbinieku pārstāvju izmaksas, piedaloties sanāsmēs, sedz centrālā vadība. Četrus gadus pēc tam, kad atbilstoši Īpašajiem noteikumiem tika izveidota EUP, centrālā vadība un EUP var izlemt, vai noslēgt vienošanos par EUP dibināšanu, vienojoties Direktīvā paredzētajā kārtībā, vai arī turpināt piemērot šos Īpašos noteikumus.⁴²

6. Arodbiedrību loma EUP izveidošanas procesā citu valstu praksē

Kā var redzēt no iepriekš apskatītā EUP dibināšanas procesa, Direktīva nosaka minimālās prasības, no kurām dalībvalstis nevar atkāpties. Vienlaikus tā atstāj dalībvalstu ziņā noteikt sarunu grupas izveidošanas kārtību un EUP sastāvu Īpašo noteikumu piemērošanas gadījumā atbilstoši nacionālajām darba tiesībām. Būtu nepieciešams vēltīt dažus komentārus tam, kā Eiropas Savienības dalībvalstis regulē šo jautājumu.

Eiropas Savienības dalībvalstis var sadalīt trīs grupās atbilstoši darbinieku pārstāvības izvēlei EUP veidošanā:

- 1) valstis, kuras piešķir arodbiedrībām svarīgu lomu EUP veidošanā;
- 2) valstis, kurās arodbiedrībām ir netieša ietekmējoša loma EUP veidošanā;
- 3) valstis, kurās arodbiedrībām nav būtiskas ietekmes EUP veidošanā.

Pie pirmās valstu grupas pieder, piemēram, Itālija, Grieķija un Zviedrija.

⁴¹ Direktīvas Papildu prasību (Īpašo noteikumu) 1.punkta c) apakšpunkts.

⁴² Direktīvas Papildu prasību (Īpašo noteikumu) 1.punkta f) apakšpunkts, 2., 6.punkts.

Itālijā sarunu grupas locekļus nozīmē vietēja vai nacionālā arodbiedrība. Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, arodbiedrība, kura ir aptverta ar nacionālo nozaru koplīgumu, vienojas ar centrālo vadību par sarunu grupas locekļu ievēlēšanas kārtību.⁴³

Grieķijā sarunu grupas locekļus izvēlas vietējās arodbiedrības, darbinieku padomes, ja arodbiedrības nav, vai visi darbinieki, aizklāti balsojot.⁴⁴

Zviedrijā sarunu grupas locekļus nozīmē vietējās darbinieku organizācijas vai organizācijas, kuras ir aptvertas ar nozaru koplīgumiem. Ja šādas organizācijas ir vairākas, sarunu grupas locekļus nozīmē organizācija, kura pārstāv lielāku darbinieku skaitu.⁴⁵

Pie otrās grupas pieder Francija un Beļģija. Francijā arodbiedrības spēlē centrālo lomu darbinieku padomju izveidē. Darbinieku padomes ir darbinieku interešu pārstāvības veidojums, kurš ir plaši izplatīts Eiropas Savienības valstīs, taču nepastāv Latvijā. Sarunu grupas locekļus un EUP locekļus uzņēmumos, kuri ir dibināti Francijā, nozīmē darbinieku arodbiedrības no tiem darbiniekiem, kuri ir nozīmēti uzņēmumu darbinieku padomēm.⁴⁶ Jāatzīmē, ka šādi sarunu grupas locekļi un EUP locekļi bauda plašu nacionālo arodbiedrību finansiālo un zināšanu atbalstu un juridisko palīdzību.

Beļģijā sarunu grupas un EUP locekļus izvēlas no darbinieku pārstāvjiem un darbinieku padomēm.⁴⁷ Taču arodbiedrības spēlē lielu lomu vietējās darbinieku padomēs, aktīvi piedalās to veidošanā un šādi būtiski ietekmē arī EUP veidošanu. Tikai trīs oficiālajām arodbiedrībām ir tiesības veidot darbinieku pārstāvju kandidātu sarakstu. Ja darbinieku pārstāvju nav vai tie ir vairāki un nespēj vienoties, sarunu grupas locekļus nozīmē ar darbinieku vairākuma lēmumu. Ja darbinieku padome nav izveidota uzņēmumā, darbinieku apvienota komiteja var pieņemt lēmumu nozīmēt sarunu grupas locekļus no vietējās arodbiedrības. Arodbiedrības piedāvā apmācības programmas, tiesisko un finansiālo atbalstu EUP biedriem.

⁴³ NATIONAL MULTI-INDUSTRY AGREEMENT OF 6 NOVEMBER 1996 ON THE TRANSPOSAL OF DIRECTIVE 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. Article 5.1., 6. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>.

⁴⁴ PRESIDENTIAL DECREE on employees' rights to information and consultation in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings in compliance with Directive 94/45/EC of 22 September 1994. Article 6.4. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>.

⁴⁵ ACT N° 359 OF 9 MAY 1996 on European Works Councils. Section 16, 26. Pieejams:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>.

⁴⁶ Law nr. 96 -985 of 12 November 1996 on the information and consultation of employees in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings and on development of collective bargaining. "Art. L 439-19. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>.

⁴⁷ COLLECTIVE AGREEMENT N°62 OF 6 FEBRUARY 1996 on the establishment of a european works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. Article 13, 29. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>.

Pie trešās grupas var pieskaitīt, piemēram, Vāciju un Nīderlandi. Vācijā sarunu grupas un EUP locekļus, tāpat kā Francijā un Beļģijā, nozīmē darbinieku padomes. Ja uzņēmumā ir vairākas darbinieku padomes, tiek izveidota centrālā darbinieku padome, kura izvēlas sarunu grupas un EUP locekļus.⁴⁸ Arodbiedrībām Vācijā ir mazāka politiska ietekme darbinieku padomju veidošanā, nekā tas ir Francijā un Beļģijā. Tāpat arī Nīderlandē sarunu grupas un EUP locekļus nozīmē vietējās uzņēmumu darbinieku padomes. Ja uzņēmumā nav darbinieku padomes, sarunu grupas locekļus izvēlās visi darbinieki kopā.⁴⁹ Abās valstīs nav tiešas juridiskās saiknes starp arodbiedrībām un EUP veidošanu, ņemot vērā, ka darbinieku padomes izvēlas darbinieki bez tiešas arodbiedrību līdzdalības. Taču arodbiedrības aktīvi izmanto savu eksperta lomu un atbalsta sniegšanas iespējas. Rezultātā arodbiedrības pastarpināti aktīvi ietekmē sarunu grupu un EUP darbību.

7. Sociālo partneru viedoklis par EUP dibināšanu

Saskaņā ar LBAS dalīborganizāciju sniegto informāciju Latvijā pieredze ar EUP dibināšanu ir celtniecības, tirdzniecības un industriālajā nozarē. Jāatzīmē, ka šī pieredze ir izveidojusies atbilstoši direktīvas [94/45/EK](#) prasībām. Kā norāda arodbiedrību pārstāvji, līdz šim nebija saskatāmi ieguvumi no EUP darbības. Latvijā nebija dibinātas EUP atbilstoši Latvijas likumam. Ja darbinieku pārstāvis no Latvijas tika ievēlēts Eiropas Savienības mēroga uzņēmuma EUP, tad viņa dalība ierobežojās ar sanāksmes apmeklēšanu reizi gadā, kas nenodrošināja nedz darbinieku līdzdalību, nedz konsultēšanu, nedz efektīvu informēšanu par uzņēmuma darbības aktualitātēm. Turklāt darbinieku pārstāvjiem nebija zināšanu un kompetences, lai sekmētu savu tiesību realizāciju EUP.

Celtniecības nozarē SIA „CEMEX” ir mātes uzņēmuma Meksikā EUP sastāvā. SIA „CEMEX” darbinieku intereses EUP pārstāv Latvijas Celtnieku arodbiedrības biedrs, uzņēmuma arodkomitejas loceklis. SIA „YIT”, kura mātes uzņēmums atrodas Somijā, darbinieku intereses EUP pārstāv darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurš ievēlēts ar darbinieku balsu vairākumu. Šobrīd nav informācijas par šī uzņēmuma EUP aktivitātēm un darbību. EUP, kuras būtu dibinātas saskaņā ar Latvijas likumu, šobrīd nav. Nākotnē EUP varētu tikt izveidota būvmateriālu ražotajam SIA „Consolis Latvija”, SIA „KNAUF” un SIA „NCC”.

Industriālajā nozarē EUP ir dibināta tikai AS „Aldaris”. EUP dibināšanā darbinieku intereses pārstāvēja arodbiedrība – arodkomitejas priekšsēdētāja, kura arī tika ievēlēta EUP

⁴⁸ ACT OF 26 OCTOBER 1996 on European Works Council. § 11, § 23.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>

⁴⁹ ACT N 359 OF 9 MAY 1996 on European Works Councils. Section 10, 17.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>

par pārstāvi. Iepriekš ražošanas uzņēmums “British American Tobacco” Latvijā arī darbojās EUP struktūrā, taču kopš uzņēmuma likvidācijas EUP vairs nedarbojas.

Tirdzniecības nozarē pieredze ar dalību EUP ir nedaudz lielāka. Šādos uzņēmumos ir darbinieku interešu pārrobežu uzņēmuma EUP:

Uzņēmums Latvijā	Uzņēmuma izcelsmes valsts (centrālās vadības reģistrācijas valsts)	Darbinieku pārstāvis
AS” Rautakesko” / veikali „K- RAUTA”/	Somija	Darbinieku pilnvarots pārstāvis
SIA „Fazer Amica” /ēdināšana/	Somija	Darbinieku pilnvarots pārstāvis

Šādos uzņēmumos tirdzniecības nozarē ir nepieciešams Latvijas pārstāvis dalībai EUP:

Uzņēmums Latvijā	Uzņēmuma izcelsmes valsts (centrālās vadības reģistrācijas valsts)	Komentārs
SIA „RIMI Latvia”	Zviedrija	Ir ievēlēta EUP, taču nav pārstāvja no Latvijas. Ir uzsāktas sarunas par darbinieku pārstāvja izvirzīšanu no arodbiedrības.
SIA „Jysk Linnen’n Furniture”	Dānija, (Latvijā reģistrēta franšīze)	Uzņēmumā darbojas arodbiedrības individuālie biedri, nav ievēlēts pārstāvis dalībai EUP.
SIA „Prizma”	Somija	Uzņēmumā darbojas neliela arodorganizācija, taču nav ievēlēts darbinieku nav ievēlēts pārstāvis dalībai EUP.
SIA „MAXIMA Latvija”	Lietuva	Uzņēmumā darbojas arodorganizācija, taču nav ievēlēts darbinieku nav ievēlēts pārstāvis dalībai EUP.

Visas arodbiedrības (arī tās, kuru darbībā nav pieredzes ar EUP) norādīja, ka vēlētos redzēt arodbiedrības kā galveno darbinieku pārstāvi EUP dibināšanas procesā.⁵⁰

Sociālais partneris LDDK norādīja, ka redz EUP darbību kā viedokļu apmaiņu un dialogu starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību. LDDK atbalsta, ka arodbiedrības kā darbinieku pārstāvji attiecīgā uzņēmumā piedalās EUP veidošanā, taču neatbalsta centrālās lomas piešķiršanu arodbiedrībām. Taču katram uzņēmumam būtu nepieciešama atsevišķa pieeja. Piemēram, ja uzņēmumā neviens darbinieks nav arodbiedrības biedrs, tad EUP veidošanā piedalās Darba likuma noteiktajā kārtībā ievēlēti darbinieku pārstāvji. Atbilstoši

⁵⁰Arodbiedrību nozaru informācija un viedokļi sniegti elektroniskās sarakstes veidā.

LDDK norādītajam darba devēji ir gatavi diskutēt par LBAS priekšlikumiem, taču, tad viņiem ir jāredz, ko viņi iegūs, ja visos gadījumos prioritārā jeb centrālā loma tiek noteikta arodbiedrībai.⁵¹

8. Secinājumi

Latvijai šobrīd ir samērā maza pieredze ar EUP dibināšanu. Sociālie partneri - gan LDDK, gan LBAS dalīborganizācijas - norādījuši, ka nav pieejama informācija par visiem uzņēmumiem, kuros jau darbojas EUP pārstāvis no Latvijas vai uzņēmumiem, kuriem vēl ir nepieciešams dibināt EUP. Latvijā nav vienota reģistra šim darbinieku pastāvības modelim. Attiecīgi līdz ar Direktīvas prasību pārņemšanu Latvijai ir iespēja izveidot jaunu pieredzi un organizēt darbinieku informēšanu un konsultēšanu pārrobežu uzņēmumos efektīvākā veidā.

Ir nepieciešams turpināt diskusiju attiecībā uz arodbiedrību lomu EUP dibināšanas procesā. Apskatīto Eiropas Savienības dalībvalstu tiesiskais regulējums parāda, ka valstu pieeja sarunu grupas un EUP locekļu nozīmēšanā ir atšķirīga. Ir valstis, kurās primāra loma ir piešķirta arodbiedrībām, un ir valstis, kurās arodbiedrības ietekmē EUP dibināšanas procesu pastarpināti vai neietekmē vispār. Tas ir atkarīgs no darbinieku pārstāvības kultūras attiecīgajā valstī. Līdz ar to Latvijai, pārņemot Direktīvas prasības un nosakot regulējumu sarunu grupas un EUP locekļu nozīmēšanai, jāņem vērā esošā darbinieku pārstāvības kultūra Latvijā.

Latvijā pastāv divi darbinieku interešu pārstāvības modeļi – pilnvaroti pārstāvji un arodbiedrības. Arodbiedrībām EUP izveidē ir vairākas priekšrocības. Arodbiedrībām ir lielāka kapacitāte zināšanu un informācijas piekļuvē. Lielākā daļa arodbiedrību ir dalīborganizācijas LBAS, kura savukārt ir ETUC dalīborganizācija un bauda piekļuvi nepieciešamajiem apmācību materiāliem, ekspertiem un aktuālajai informācijai. LBAS līdz ar to ir kompetenta sniegt informācijas un zināšanu atbalstu uzņēmumiem EUP dibināšanas procesā. Pirmais solis EUP pieredzes iegūšanā būtu informācijas apkopošana par esošo Latvijas pārstāvju darbību EUP ārvalstīs un uzņēmumiem, kuriem ir nepieciešams dibināt EUP Latvijā. Nākamais solis - pirmās pieredzes iegūšana EUP dibināšanā atbilstoši pārņemtās Direktīvas prasībām.

Natalja Mickeviča

28/02/2011

⁵¹Viedoklis sniegts elektroniskās saziņas veidā.

**Labklājības ministrijas sagatavotais likumprojekts, ar kuru tiks pārņemtas Direktīvas
2009/38/EK prasības**

Likumprojekts

**Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu
darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums**

**I nodaļa
Vispārīgie noteikumi**

1.pants. Likumā lietotie termini

Likumā ir lietoti šādi termini:

- 1) **centrālā vadība** — Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības izpildinstitūcija vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas valdošās komercsabiedrības izpildinstitūcija;
- 2) **dalībvalsts** — Eiropas Savienības dalībvalsts, kā arī Islandes Republika, Norvēģijas Karaliste, Lihtenšteinas Firstiste;
- 3) **Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrība** — komercsabiedrība, kurā dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki un divās vai vairākās dalībvalstīs — ne mazāk kā 150 darbinieki katrā;
- 4) **Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupa** — valdošās komercsabiedrības un vienas vai vairāku atkarīgo komercsabiedrību kopums, kas atbilst šādām pazīmēm:
 - a) grupā ietilpst komercsabiedrības, kurās dalībvalstīs nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki,
 - b) vismaz divas grupā ietilpstošās komercsabiedrības atrodas dažādās dalībvalstīs,
 - c) vismaz viena grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, atrodas vienā dalībvalstī un vismaz viena cita grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināti ne mazāk kā 150 darbinieki, — citā dalībvalstī;
- 5) **informēšana** – process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt;
- 6) **konsultēšanās** – viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai kādu citu atbilstošāku vadības institūciju.

2.pants. Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir nodrošināt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos.

3.pants. Likuma piemērošanas joma

- (1) Šis likums piemērojams Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēm, kas reģistrētas vai atrodas Latvijā, un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošām komercsabiedrībām, kas reģistrētas Latvijā.
- (2) Šā likuma noteikumi nav piemērojami kuģu apkalpēm, kas nodarbinātas uz kuģiem, kurus izmanto komercdarbībā.

4.pants. Informēšanas un konsultēšanās vispārīgie noteikumi

- (1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos īsteno, izveidojot Eiropas Darbinieku padomi vai nosakot

citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.

(2) Pasākumus, kas saistīti ar darbinieku informēšanu un konsultēšanos, nosaka un ievieš tā, lai nodrošinātu to efektivitāti, kā arī nodrošinātu efektīvu lēmumu pieņemšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā. Centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros sadarbojas, pienācīgi ņemot vērā savstarpējās tiesības un pienākumus.

(3) Darbinieku informēšana un konsultēšanās veicama atbilstošā vadības un pārstāvības līmenī, ņemot vērā apspriežamā jautājuma būtību. Eiropas Darbinieku padomes kompetence vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības apjoms attiecas tikai uz jautājumiem, kas skar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu kopumā vai vismaz divas komercsabiedrības vai komercsabiedrības filiāles vismaz divās dalībvalstīs (turpmāk – pār nacionāli jautājumi).

(4) Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem veikt visaptverošu iespējamās ietekmes izvērtējumu un nepieciešamības gadījumā sagatavoties konsultācijām ar atbilstošo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas vadības institūciju.

(5) Konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem veicama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā viņiem sniegto informāciju saistībā ar konsultēšanos, saprātīgā laikā izteikt viedokli, neierobežojot vadības pienākumus.

(6) Eiropas Darbinieku padomes locekļu pienākums ir informēt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrību darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu nav, visus darbiniekus par informēšanas un konsultēšanās norisi un rezultātiem.

5.pants. Valdošā komercsabiedrība

(1) Valdošā komercsabiedrība šā likuma izpratnē ir Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrība, kurai ir izšķiroša ietekme vienā vai vairākās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrībās (atkarīgajā komercsabiedrībā).

(2) Izšķirošā ietekme pastāv, ja komercsabiedrība attiecībā pret citu komercsabiedrību tieši vai netieši:

1) ir šīs citas komercsabiedrības parakstītā kapitāla lielākās daļas turētāja;

2) kontrolē lielāko daļu balsu, kas ir saistītas ar šīs citas komercsabiedrības akcijām (kapitāla daļām);

3) var ievēlēt vai atcelt šīs citas komercsabiedrības izpildinstitūcijas vai pārraudzības institūcijas locekļu vairākumu.

(3) Ja vairākas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrības vienlaikus atbilst vienam vai vairākiem šā panta otrajā daļā minētajiem kritērijiem, par valdošo komercsabiedrību atzīstama komercsabiedrība, kura atbilst šā panta otrās daļas 3.punktā minētajam kritērijam.

(4) Valdošās komercsabiedrības tiesības attiecībā uz balsošanu un izpildinstitūcijas vai pārraudzības institūcijas locekļu ievēlēšanu vai atcelšanu atbilstoši šā panta otrajai daļai ietver jebkuras citas atkarīgās komercsabiedrības tiesības un jebkuras tādas personas vai institūcijas tiesības, kura darbojas savā vārdā, bet valdošās komercsabiedrības vai citas no šīs valdošās komercsabiedrības atkarīgās komercsabiedrības labā.

(5) Neatkarīgi no šā panta pirmās un otrās daļas noteikumiem komercsabiedrību neuzskata par valdošo komercsabiedrību attiecībā uz citu komercsabiedrību, kurā tai ir ieguldījumi, ja šī komercsabiedrība ir tāda, kas atbilst Padomes Regulas Nr.139/2004 par kontroli pār uzņēmumu koncentrāciju 3.panta piektās daļas a) un c) punktā minētajam.

(6) Izšķirošā ietekme nepastāv, ja ir uzsākta komercsabiedrības likvidācija vai pasludināts tās maksātnespējas process.

(7) Lai noteiktu, vai komercsabiedrība ir atzīstama par valdošo komercsabiedrību, piemērojams tās dalībvalsts normatīvais akts, kurā attiecīgā komercsabiedrība reģistrēta. Ja komercsabiedrība reģistrēta ārpus dalībvalstu teritorijas, piemērojams tās dalībvalsts normatīvais akts, kuras teritorijā atrodas komercsabiedrības pārstāvis, vai, ja šāda pārstāvja nav, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercsabiedrība, kurā nodarbināts lielākais darbinieku skaits.

II nodaļa

Eiropas Darbinieku padomes izveidošana vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšana

6.pants. Centrālās vadības pienākums

(1) Centrālā vadība nodrošina Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.

(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ir viena vai vairākas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai komercsabiedrību grupas, Eiropas Darbinieku padome dibina tikai valdošajai komercsabiedrībai, ja vien nav panākta cita vienošanās.

(3) Ja centrālā vadība neatrodas dalībvalstīs, šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic tās ieceltais pārstāvis Latvijā. Ja šāda pārstāvja nav, šā panta pirmajā daļā noteikto pienākumu veic komercsabiedrības filiāles vadība Latvijā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības, kura reģistrēta Latvijā, izpildinstitūcija, ja šīs komercsabiedrības filiālē vai komercsabiedrībā nodarbināts lielākais darbinieku skaits dalībvalstīs.

(4) Šā panta trešajā daļā minētais pārstāvis vai šāda pārstāvja neesamības gadījumā - Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadība vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības vadība uzskatāma par centrālo vadību.

(5) Lai īstenotu efektīvu informēšanu un konsultēšanos, centrālā vadība nepieciešamības gadījumā nodrošina darbinieku pārstāvju apmācību, kas nepieciešama viņu pienākumu izpildei starptautiskā vidē. Apmācības nepieciešamību un tās saturu nosaka, savstarpēji vienojoties centrālajai vadībai un speciālai sarunu grupai vai Eiropas Darbinieku padomei.

7.pants Informācijas sniegšana

(1) Centrālā vadība, kā arī katras Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības Latvijā izpildinstitūcija ir atbildīga par informācijas iegūšanu un tās nodošanu iesaistītajām personām, kas nepieciešama šā likuma 8.pantā minēto sarunu uzsākšanai, jo īpaši informāciju par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības komercsabiedrību grupas struktūru, darbiniekiem un to skaitu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā un to izvietojumu dalībvalstīs.

(2) Darbinieku skaitu aprēķina no vidējā nodarbināto darbinieku skaita pēdējo divu gadu laikā, ņemot vērā arī tos darbiniekus, kas nodarbināti nepilnu darba laiku.

8.pants. Speciālās sarunu grupas izveidošana

(1) Lai rīkotu sarunas ar centrālo vadību par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības iedibināšanu, pēc centrālās vadības iniciatīvas vai pēc centrālajai vadībai iesniegta darbinieku vai viņu pārstāvju rakstveida pieprasījuma izveido speciālo sarunu grupu. Pieprasījumu paraksta ne mazāk kā 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēs, kas atrodas vismaz divās dažādās dalībvalstīs. Ja tiek iesniegti vairāki pieprasījumi, paraksti skaitāmi kopā.

(2) Ja šāds pieprasījums iesniegts Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības izpildinstitūcijai, kas atrodas Latvijā, tā attiecīgo pieprasījumu nekavējoties nodod centrālajai vadībai un informē par to darbiniekus vai viņu pārstāvjus.

(3) Speciālā sarunu grupa nekavējoties informē centrālo vadību par šīs grupas sastāvu.

(4) Centrālā vadība informē Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles vadību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības izpildinstitūciju par speciālās sarunu grupas izveidošanu, tās sastāvu un sarunu uzsākšanu. Centrālā vadība šo informāciju sniedz arī Eiropas Savienības atbilstošām darba devēju un darbinieku organizācijām, ja vien centrālā vadība un speciālā sarunu grupa nav vienojušās, ka šo informāciju sniegs speciālā sarunu grupa.

9.pants. Speciālās sarunu grupas sastāvs

(1) Speciālās sarunu grupas locekļu skaitu nosaka proporcionāli katrā dalībvalstī esošās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas nodarbināto darbinieku skaitam.

(2) Darbiniekus, kas nodarbināti dalībvalstī un kas veido 10 procentus (vai mazāku daļu, ja nav pilni 10 procenti) no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku kopskaita, speciālajā sarunu grupā pārstāv viens darbinieku pārstāvis.

10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā

(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.

(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki [Darba likumā](#) noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.

(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.

(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvīzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.

(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.

11.pants. Speciālās sarunu grupas un centrālās vadības vienošanās noslēgšana

(1) Speciālā sarunu grupa un centrālā vadība rakstveidā noslēdz vienošanos par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu.

(2) Centrālā vadība laikus nodrošina speciālo sarunu grupu ar tās uzdevumu pildīšanai nepieciešamo informāciju un dokumentiem.

(3) Lai noslēgtu šā panta pirmajā daļā minēto vienošanos, centrālā vadība organizē sarunas ar speciālo sarunu grupu un par to paziņo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību izpildinstitūcijai. Speciālā sarunu grupa nepieciešamības gadījumā ir tiesīga pieaicināt tās izvēlētus ekspertus, tajā skaitā arī kompetentu atzītu Eiropas Savienības līmeņa arodbiedrību pārstāvjus. Šie eksperti un arodbiedrību pārstāvji pēc speciālās sarunu grupas pieprasījuma var piedalīties sarunās padomdevēja statusā.

(4) Speciālā sarunu grupa ir tiesīga ar vismaz divām trešdaļām balsu no visu locekļu balsu skaita pieņemt lēmumu nesākt sarunas saskaņā ar šā panta trešo daļu vai izbeigt jau iesāktās sarunas. Šāds lēmums aptur šā panta pirmajā daļā minētās vienošanās noslēgšanu. Jaunu pieprasījumu organizēt sarunas ar speciālo sarunu

grupu centrālā vadība vai speciālā sarunu grupa drīkst izteikt ne agrāk kā divus gadus pēc konkrētā lēmuma pieņemšanas, ja ieinteresētās puses nevienojas par īsāku periodu.

(5) Speciālā sarunu grupa un centrālā vadība savstarpēji vienojas par detalizētiem sarunu noteikumiem. Ja šāda vienošanās nav noslēgta, speciālā sarunu grupa un centrālā vadība pirmās sēdes protokolā nosaka kārtību, kādā organizējamās turpmākās sarunas. Speciālās sarunu grupas un centrālās vadības sēžu protokolus paraksta abu pušu pilnvarotie pārstāvji.

12.pants. Speciālās sarunu grupas darbība un ar to saistītie izdevumi

(1) Speciālā sarunu grupa lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu, izņemot šā likuma 11.panta ceturtajā daļā minēto gadījumu.

(2) Speciālā sarunu grupa no tās locekļu vidus ievēlē speciālās sarunu grupas priekšsēdētāju.

(3) Pirms un pēc katras sanāksmes ar centrālo vadību speciālajai sarunu grupai ir tiesības tikties bez centrālās vadības pārstāvju klātbūtnes, izmantojot saziņai nepieciešamos līdzekļus.

(4) Izdevumus, kas saistīti ar speciālās sarunu grupas izveidošanu un darbību, arī ar tās locekļu ievēlēšanu, ar sarunu organizēšanu (telpas, materiāli, nepieciešamais personāls, tulkošana), kā arī speciālās sarunu grupas locekļu apdrošināšanu, par kuru puses ir vienojušās, un komandējumiem, ar viena eksperta pieaicināšanu speciālās sarunu grupas uzdevumu izpildes nodrošināšanai, sedz centrālā vadība.

13.pants. Vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi saturs

(1) Rakstveida vienošanās, kas, ievērojot pušu brīvprātības principu, noslēgta starp speciālo sarunu grupu un centrālo vadību, nosaka:

1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošās komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāles, uz kuriem attiecas šī vienošanās;

2) Eiropas Darbinieku padomes sastāvu, amatu sadali, locekļu skaitu un pilnvaru laiku, kā arī nepieciešamības gadījumā Eiropas Darbinieku padomes komitejas sastāvu, iecelšanas noteikumus, funkcijas un iekšējās kārtības noteikumus, ja šādu komiteju paredzēts veidot. Veidojot Eiropas Darbinieku padomes sastāvu, pēc iespējas ņem vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvniecību gan pēc to darbības jomas, kategorijas un dzimuma;

3) Eiropas Darbinieku padomes funkcijas un kārtību, kādā tiek informēta Eiropas Darbinieku padome un konsultējas ar to, kā arī kārtību, kādā saskaņo Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšanu un konsultēšanos, ņemot vērā šā likuma 4.panta trešajā daļā noteikto;

4) Eiropas Darbinieku padomes sēžu norises vietu, sēžu biežumu un ilgumu;

5) Eiropas Darbinieku padomei piešķiramos finansiālos un materiālos resursus;

6) vienošanās spēkā stāšanās laiku un tās spēkā esamības laiku, noteikumus par vienošanās grozīšanu vai izbeigšanu, kā arī gadījumus, kad saistībā ar vienošanos ir jāveic atkārtotas sarunas un šo atkārtoto sarunu veikšanas kārtību, tostarp vajadzības gadījumā, ja veic izmaiņas Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūrā.

(2) Ja vienošanās nav ietverta šā panta pirmās daļas 3.punktā minētā kārtība, kādā saskaņo Eiropas Darbinieku padomes un dalībvalsts darbinieku pārstāvju informēšanu un konsultēšanos, darbinieku informēšanu un konsultēšanos veic gan ar Eiropas Darbinieku padomi, gan ar dalībvalsts darbinieku pārstāvjiem, ja paredzētie lēmumi var radīt būtiskas izmaiņas darba organizācijā vai līgumiskajās attiecībās.

14.pants Cita informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšana

Ja speciālā sarunu grupa un centrālā vadība rakstveidā vienojas par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu Eiropas Darbinieku padomes vietā, šajā vienošanās nosaka, kādu metodi darbinieku pārstāvji

izmanto, lai rīkotu apspriedes un izskatītu iegūto informāciju, jo īpaši par pārnacionāliem jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku intereses.

15.pants. Vienošanās noteikumu attiecināšana

Vienošanās, kas noslēgta starp centrālo vadību un speciālo sarunu grupu, attiecas uz visiem Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiālēm, bet Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas gadījumā visām tajā ietilpstošajām komercsabiedrībām dalībvalstīs, ja vienošanās par Eiropas Darbinieku padomi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības izveidi nav noteikta plašāka darbības joma.

16.pants. Citi noteikumi attiecībā uz vienošanās piemērošanu, darbības termiņa pagarināšanu, izbeigšanu un jaunas vienošanās noslēgšanu

Ja šā likuma 11.pantā minētā vienošanās neietver noteikumus par tās piemērošanu, darbības termiņa pagarināšanu, izbeigšanu vai jaunas vienošanās noslēgšanu, piemērojami šādi noteikumi:

- 1) uzskatāms, ka noslēgtā vienošanās piemērojama uz nenoteiktu laiku;
- 2) centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji, kuri darbojas saskaņā ar citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību, var izbeigt vienošanās darbību vismaz sešus mēnešus pirms tās darbības termiņa izbeigšanās, attiecīgi informējot otru pusi;
- 3) ja šī vienošanās tiek piemērota uz nenoteiktu laiku vai tajā nav ietverts noteikums par šīs vienošanās darbību uz noteiktu laiku, centrālā vadība un Eiropas Darbinieku padome vai darbinieku pārstāvji, kuri darbojas saskaņā ar citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību, to var izbeigt vismaz sešus mēnešus pirms katra četrus gadu perioda, kas skaitāms no dienas, kad vienošanās stājusies spēkā;
- 4) ja vienošanās termiņš izbeidzies un neviena no pusēm neierosina noslēgt jaunu vienošanos, termiņš uzskatāms par pagarinātu uz tādu pašu laika periodu, uz kādu vienošanās bija noslēgta;
- 5) ja vienošanās termiņš ir izbeidzies vai vienošanās ir izbeigta, tās noteikumi ir piemērojami līdz jaunas vienošanās noslēgšanai vai līdz brīdim, kad tiek piemēroti šā likuma 17.panta noteikumi;
- 6) Eiropas Darbinieku padomei ir tiesības speciālās sarunu grupas vietā no jauna noslēgt vienošanos, kuras termiņš ir izbeidzies vai kura ir izbeigta, kā arī pieņemt šā likuma 11.panta ceturtajā daļā minētos lēmumus. Ja ir paredzēts noslēgt jaunu vienošanos, lai iedibinātu citu informēšanas un konsultēšanās kārtību, izveidojama jauna speciālā sarunu grupa saskaņā ar šā likuma 8.pantu.

III nodaļa

Eiropas Darbinieku padomes izveidošanas un darbības īpašie noteikumi

17.pants. Īpašo noteikumu piemērošana

Eiropas Darbinieku padomes izveidošanas īpašos noteikumus piemēro, ja:

- 1) par šādu noteikumu piemērošanu vienojas speciālā sarunu grupa un centrālā vadība;
- 2) centrālā vadība sešu mēnešu laikā no šā likuma 8.panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma iesniegšanas dienas atsakās sākt sarunas;
- 3) puses triju gadu laikā no attiecīgā pieprasījuma iesniegšanas dienas nav noslēgušas šā likuma 11.pantā minēto vienošanos.

18.pants. Eiropas Darbinieku padomes sastāvs

(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas darbinieki, kurus no sava vidus ievēlē darbinieku pārstāvji vai darbinieki, ja šādu pārstāvju nav.

(2) Eiropas Darbinieku padomes locekļu skaitu nosaka proporcionāli katrā dalībvalstī esošās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas nodarbināto darbinieku skaitam.

(3) Darbiniekus, kas nodarbināti dalībvalstī, un kas veido 10 procentus (vai mazāku daļu, ja nav pilni 10 procenti) no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku kopskaita, Eiropas Darbinieku padomē pārstāv viens darbinieku pārstāvis.

19.pants. Eiropas Darbinieku padomes dibināšanas sapulce

(1) Centrālā vadība pēc Eiropas Darbinieku padomes locekļu ievēlēšanas nekavējoties organizē dibināšanas sapulci, kurā pieņem Eiropas Darbinieku padomes darbības noteikumus, kā arī no Eiropas Darbinieku padomes locekļu vidus ievēlē padomes priekšsēdētāju un priekšsēdētāja vietnieku.

(2) Eiropas Darbinieku padomi pārstāv padomes priekšsēdētājs, bet viņa prombūtnes laikā — priekšsēdētāja vietnieks.

(3) Eiropas Darbinieku padome savus lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu.

20.pants. Sarunu sākšana par vienošanās slēgšanu

Četrus gadus pēc dibināšanas sapulces Eiropas Darbinieku padome ar vienkāršu balsu vairākumu izlemj, vai sākt sarunas ar centrālo vadību par šā likuma 11.panta pirmajā daļā minētās vienošanās noslēgšanu vai arī turpmāk piemērot šīs nodaļas īpašos noteikumus. Ja Eiropas Darbinieku padome nolemj sākt sarunas par vienošanās noslēgšanu, tai ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā speciālajai sarunu grupai.

21.pants. Eiropas Darbinieku padomes locekļu pilnvaru laiks

(1) Eiropas Darbinieku padomes locekļu pilnvaru laiks ir četri gadi, ja vien tas netiek pārtraukts pirms šā termiņa beigām pēc kāda padomes locekļa iniciatīvas vai citu iemeslu dēļ (atteikšanos pildīt savus pienākumus, ilgstošu slimību, šā likuma noteikumu pārkāpšanu un citos gadījumos).

(2) Reizi divos gados, sākot no Eiropas Darbinieku padomes dibināšanas sapulces dienas, centrālā vadība pārlicinās, vai darbinieku skaits kādā no dalībvalstīm ir būtiski mainījies un vai Eiropas Darbinieku padomes sastāvā izdarāmi grozījumi, ievērojot šā likuma 18.panta otrās un trešās daļas noteikumus. Centrālā vadība informē Eiropas Darbinieku padomi par iegūto informāciju.

22.pants. Eiropas Darbinieku padomes apspriedes ar centrālo vadību

Eiropas Darbinieku padome vismaz reizi gadā rīko apspriedes ar centrālo vadību, lai saņemtu informāciju un konsultētos, pamatojoties uz ziņojumu, ko sniedz centrālā vadība par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbības attīstību un perspektīvām. Apspriedes norises vietu un laiku saskaņo ar centrālo vadību. Eiropas Darbinieku padome organizē papildu apspriedi, ja tam piekrīt centrālā vadība. Eiropas Darbinieku padomes un centrālās vadības apspriedes ir slēgtas.

23.pants. Informācija par Eiropas Darbinieku padomes locekļiem

Eiropas Darbinieku padome nekavējoties informē centrālo vadību vai citu atbilstošāku vadības institūciju par Eiropas Darbinieku padomes locekļiem. Centrālā vadība šo informāciju nodod Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības izpildinstitūcijai.

24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē

(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.

(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki [Darba likumā](#) noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.

25.pants. Eiropas Darbinieku padomes kompetence

Eiropas Darbinieku padomes kompetence attiecas tikai uz pārnacionāliem jautājumiem.

26.pants. Centrālās vadības kompetence

(1) Centrālā vadība tiek ar Eiropas Darbinieku padomi, lai sniegtu informāciju un konsultētos par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbību.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktā informēšana attiecas uz:

1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūru, ekonomisko un finansiālo stāvokli;

2) iespējamo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas attīstību, ražošanu un tirdzniecību;

3) situāciju nodarbinātības jomā un tās iespējamo attīstību;

4) investīcijām (investīciju programmām);

5) būtiskām organizatoriskām pārmaiņām;

6) jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu;

7) ražošanas pārcelšanu uz citu vietu;

8) komercsabiedrību, tās filiāļu vai to ievērojamu daļu apvienošanu, darbības apjoma samazināšanu vai slēgšanu;

9) kolektīvo atlaišanu.

(3) Konsultēšanos ar Eiropas Darbinieku padomi veic par šā panta otrās daļas 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9.punktā paredzētajiem jautājumiem. Konsultēšanās notiek tādā veidā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikt ar centrālo vadību un saņemt pamatotu atbildi par savu izteikto viedokli.

27.pants. Eiropas Darbinieku padomes komiteja

(1) Lai nodrošinātu savas darbības koordinēšanu Eiropas Darbinieku padome no sava vidus ievēlē Eiropas Darbinieku padomes komiteju (turpmāk – Komiteja) ne vairāk kā piecu locekļu sastāvā, kuriem ir nodrošināmi atbilstoši apstākļi to darbības regulārai veikšanai. Eiropas Darbinieku padome ievēlē komitejas priekšsēdētāju.

(2) Komiteja vai, ja tādas nav, Eiropas Darbinieku padome rīko apspriedes ar centrālo vadību vai kādu citu atbilstošu vadības institūciju, lai iegūtu informāciju un konsultētos par apstākļiem, kas minēti šā likuma 28.panta ceturtajā daļā. Tie Eiropas Darbinieku padomes locekļi, kurus ievēlējušas vai iecēlušas komercsabiedrības, uz kurām attiecas iepriekš minētie pasākumi, ir tiesīgi kopā ar Komiteju piedalīties apspriedēs. Tās rīkojamās iespējami drīz, pamatojoties uz ziņojumu, kuru sagatavojusi centrālā vadība vai cita atbilstoša līmeņa Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas izpildinstitūcija un par kuru Komitejas locekļi sniedz atzinumu apspriedes beigās, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā.

(3) Attiecībā uz šā panta otrajā daļā minēto apspriedi un Komitejas locekļiem tiek piemēroti šā likuma 11.panta piektās daļas noteikumi.

28.pants. Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas darbība

- (1) Pirms jebkuras apspriedes ar centrālo vadību Eiropas Darbinieku padome un Komiteja ir tiesīgas savstarpēji tikties bez šīs vadības piedalīšanās.
- (2) Izdevumus, kas saistīti ar Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas darbību, arī ar šo institūciju locekļu ievēlēšanu vai iecelšanu, apspriežu organizēšanu (telpas, materiāli, nepieciešamais personāls, tulkošana), kā arī Eiropas Darbinieku padomes un Komitejas locekļu apdrošināšanu, par kuru puses ir vienojušās, un komandējumiem, ar viena eksperta pieaicināšanu, sedz centrālā vadība, nodrošinot šīs institūcijas ar materiālajiem un finansiālajiem resursiem.
- (3) Centrālā vadība informē Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības filiāļu vadību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību izpildinstitūcijas par centrālās vadības un Eiropas Darbinieku padomes apspriedes rīkošanu.
- (4) Ja rodas īpaši apstākļi vai tiek pieņemti lēmumi par komercsabiedrības vai tās filiāļu mantas vai tās lielākās daļas pārceļšanu uz citu vietu, komercsabiedrības vai tās filiāļu likvidāciju, kolektīvo atlaišanu un citām darbībām, kas būtiski skar darbinieku intereses, centrālā vadība laikus informē Komiteju vai, ja tādas nav, Eiropas Darbinieku padomi par šiem apstākļiem un nodrošina tai nepieciešamo informāciju un konsultācijas.
- (5) Komiteja vai Eiropas Darbinieku padome izmanto pēc saviem ieskatiem izraudzītu ekspertu palīdzību, ja tas ir nepieciešams tās uzdevumu veikšanai.

IV nodaļa Nobeiguma noteikumi

29.pants. Konfidenciāla informācija

- (1) Eiropas Darbinieku padomes un speciālās sarunu grupas locekļi un darbinieku pārstāvji citas informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros, kā arī eksperti un tulki, kas sniedz viņiem savus pakalpojumus, nedrīkst atklāt trešajām personām konfidenciālu informāciju.
- (2) Šā panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums attiecībā uz konfidenciālas informācijas sniegšanu trešajām personām ir spēkā neatkarīgi no tā, vai attiecīgā persona pilda vai ir beigusi pildīt savus pienākumus.
- (3) Centrālā vadība var atteikties sniegt informāciju, kuras atklāšana vai izmantošana, ņemot vērā tās raksturu un objektīvos iemeslus, var būtiski kaitēt vai nodarīt zaudējumus Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupai.
- (4) Šā panta trešajā daļā noteiktās tiesības neattiecas uz informāciju par darbinieku skaitu komercsabiedrībā.

30.pants Darbinieku pārstāvju aizsardzība

- (1) Speciālās sarunu grupas locekļiem, Eiropas Darbinieku padomes locekļiem un darbinieku pārstāvjiem citas informēšanas un konsultēšanās kārtības ietvaros, viņu pienākumu pildīšanas laikā piemērojama līdzvērtīga aizsardzība un garantijas kā darbinieku pārstāvjiem nacionālajā līmenī tajā valstī, kurā viņi darbojas saskaņā ar šīs valsts normatīvajiem aktiem vai praksi.
- (2) Šā panta pirmajā daļā minētajiem pārstāvjiem no Latvijas piešķir atvaļinājumu, lai viņi varētu apmeklēt speciālās sarunu grupas vai Eiropas Darbinieku padomes sanāksmes vai jebkuru citu sanāksmi, ko organizē šā likuma 11.panta pirmajā daļā minēto līgumu īstenošanas ietvaros, saglabājot darbiniekam noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga vai vidējo izpeļņu, ja darbiniekam noteikta akorda alga.
- (3) Ja šā panta pirmajā daļā minētie pārstāvji no Latvijas piedalās apmācībās, kas nepieciešamas viņu pienākumu izpildei starptautiskā vidē, darbiniekam apmācību laikā saglabā noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja darbiniekam noteikta akorda alga.

(4) Puses var vienoties par labvēlīgākiem apstākļiem darbinieku pārstāvju aizsardzībai, nekā noteikts šajā pantā.

31.pants. Spēkā esošas vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības izveidi pielāgošana

(1) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā komercsabiedrību reorganizācijas vai citu pasākumu rezultātā veic būtiskas struktūras izmaiņas un ja spēkā esošajās vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidošanu nav ietverti noteikumi par pielāgošanu vai ja konstatē pretrunas starp divām vai vairākām vienošanās, centrālā vadība pēc savas iniciatīvas vai pēc vismaz simts darbinieku vai viņu pārstāvju vismaz divās komercsabiedrībās vai komercsabiedrības filiālēs vismaz divās dalībvalstīs rakstveida pieprasījuma uzsāk šā likuma 8.panta pirmajā daļā minētās sarunas. Šie noteikumi attiecas arī tad, ja Eiropas Darbinieku padomes vietā ir izveidota cita informēšanas un konsultēšanās kārtība.

(2) Ja šā panta pirmajā daļā minētajā gadījumā izveido speciālo sarunu grupu, kas rīko sarunas ar centrālo vadību, speciālās sarunu grupas sastāvā, papildus tiem speciālās sarunu grupas locekļiem, kurus ievēlē atbilstoši šā likuma 9.pantā noteiktajam, iekļaujami arī vismaz trīs esošās Eiropas Darbinieku padomes locekļi. Sarunu laikā līdz jaunas vienošanās noslēgšanas esošā Eiropas Darbinieku padome turpina savu darbību atbilstoši noteikumiem, kas ietverti vienošanās starp centrālo vadību un Eiropas Darbinieku padomi.

32.pants Strīdu izšķiršana

(1) Strīdus, kas rodas saistībā ar šajā likumā noteikto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesībām uz informāciju un konsultēšanos īstenošanu, izskata Darba strīdu likumā noteiktā kārtībā.

(2) Lai kolektīvi pārstāvētu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas darbinieku intereses, Eiropas Darbinieku padomes locekļiem nodrošināmi apstākļi, kas tiem nepieciešami šajā likumā paredzēto tiesību īstenošanai.

Pārejas noteikumi

1. Šā likuma noteikumus nepiemēro attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, ja:

1) vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu noslēgta līdz 1996.gada 22.septembrim ieskaitot un tā attiecas uz visiem darbiniekiem un paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un konsultēšanos, vai kur šāda vienošanās ir pielāgota saistībā ar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūras izmaiņām;

2) vienošanās par Eiropas Darbinieku padomes izveidi vai citas informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu noslēgta vai tajā izdarīti grozījumi saistībā ar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas būtiskām struktūras izmaiņām laika posmā no 2009.gada 5.jūnija līdz 2011.gada 5.jūnijam ieskaitot.

2. Attiecībā uz Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, kurā ir noslēgta vai grozīta šo pārejas noteikumu 1.punkta 2.apakšpunktā minētā vienošanās, turpina piemērot likuma „Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem” noteikumus.

3. Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā, kurā ir noslēgta vai grozīta šo pārejas noteikumu 1.punkta 1. vai 2.apakšpunktā minētā vienošanās, veic būtiskas struktūras izmaiņas, piemērojami šā likuma 31.panta noteikumi.

4. Ja izbeidzas šo pārejas noteikumu 1.punkta 1. vai 2.apakšpunktā minētās vienošanās termiņš, vienošanās slēdzējas puses var šo termiņu pagarināt. Ja vienošanās termiņš netiek pagarināts, piemērojami šā likuma noteikumi.

Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām

Likumā iekļautas tiesību normas, kas izriet no Eiropas Parlamenta un Padomes 2009.gada 6.maija Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.

Likums stājas spēkā 2011.gada 6.jūnijā.

Labklājības ministre
I.Jurševska

Izraksts

Izziņa par atzinumos sniegtajiem iebildumiem

Likumprojekts „Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums”(VSS-1484)

(dokumenta veids un nosaukums)

II. Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās ir panākta

Nr. p.k.	Saskaņošanai nosūtītā projekta redakcija (konkrēta punkta (panta) redakcija)	Atzinumā norādītais ministrijas (citas institūcijas) iebildums, kā arī saskaņošanā papildus izteiktais iebildums par projekta konkrēto punktu (pantu)	Atbildīgās ministrijas norāde par to, ka iebildums ir ņemts vērā, vai informācija par saskaņošanā panākto alternatīvo risinājumu	Projekta attiecīgā punkta (panta) galīgā redakcija
1	2	3	4	5
Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)				
1.	<p>10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā</p> <p>(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.</p> <p>(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē</p>	<p>1. Likumprojekta 10.pantu lūdzam izteikt šādā redakcijā:</p> <p>„(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vairāk nekā 50 procentus</p>	<p>Iebildums tika pārrunāts starpinstitūciju sanāksmē, kurā sociālie partneri (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija) konceptuāli panāca vienošanos par darbinieku pārstāvju ievēlēšanas kārtību</p>	<p>10.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana speciālajā sarunu grupā</p> <p>(1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību, kas reģistrētas Latvijā, darbinieku intereses speciālajā sarunu grupā pārstāv pašreizējie darbinieku pārstāvji, ja darbinieki nenolemj citādi.</p> <p>(2) Ja šādu darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan</p>

<p>pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Ja darbiniekus pārstāv gan darbinieku arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās uzņēmumam vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.</p>	<p>uzņēmuma darbinieku.</p> <p>(2) Ja darbinieku pārstāvju nav vai darbinieki pieņēmuši lēmumu speciālajā sarunu grupā ievēlēt citus viņu pārstāvjus, darbinieki Darba likumā noteiktajā kārtībā ievēlē pārstāvjus, kas pārstāvēs viņu intereses speciālajā sarunu grupā.</p> <p>(3) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(4) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tai piederošo uzņēmumu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tai piederošā uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas</p>	<p>speciālajā sarunu grupā, vienlaikus arī vienojoties, ka viņi turpinās diskusijas par likumprojekta 10.panta iespējamo redakciju pilnveidošanu, par kuru var būt diskusija Saeimā.</p>	<p>darbinieku pilnvarotie pārstāvji, darbinieki pilnvaro savus pārstāvjus izvēlēties speciālās sarunu grupas locekļus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk par vienu speciālās sarunu grupas locekli katrai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībai vai tās filiālei vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošai komercsabiedrībai.</p> <p>(4) Speciālajā sarunu grupā iekļauj vismaz vienu darbinieku pārstāvi no katras Latvijā reģistrētās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā. No Latvijas izvirzīto speciālās sarunu grupas locekļu skaits nedrīkst pārsniegt pārstāvju skaitu, kas Latvijai noteikts saskaņā ar šā likuma 9.pantu.</p> <p>(5) Ja Latvijā reģistrēto Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai tās filiāļu vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošo komercsabiedrību skaits ir lielāks par Latvijai noteikto speciālajā sarunu grupā iekļaujamo pārstāvju skaitu, darbinieku pārstāvji vienojas par darbinieku kopīgu pārstāvi speciālajā sarunu grupā. Ja šāda vienošanās netiek panākta, Latvijā nodarbinātos darbiniekus pārstāv tās Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības darbinieku arodbiedrības vai, ja tādas nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.</p>
--	---	--	---

		nav, darbinieku pilnvarotais pārstāvis, kurā ir vislielākais darbinieku skaits.”		
2.	<p>24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē</p> <p>(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.</p>	<p>2. Likumprojekta 24.pantu lūdzam izteikt šādā redakcijā:</p> <p>“(1) Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja darbinieki nenolemj citādi. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, darbinieku intereses pārstāv tā darbinieku arodbiedrība, kura pārstāv vairāk kā 50 procentus Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tai piederoša uzņēmuma vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbinieku.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tai piederošā uzņēmumā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.”</p>	<p>Iebildums tika pārrunāts starpinstitūciju sanāksmē, kurā sociālie partneri (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija) konceptuāli panāca vienošanos par darbinieku pārstāvju ievēlēšanas kārtību Eiropas Darbinieku padomē, vienlaikus arī vienojoties, ka viņi turpinās diskusijas par likumprojekta 24.panta iespējamo redakciju pilnveidošanu, par kuru var būt diskusija Saeimā.</p>	<p>24.pants. Darbinieku pārstāvju ievēlēšana Eiropas Darbinieku padomē</p> <p>(1) Eiropas Darbinieku padomes sastāvā ir darbinieki, kurus ievēlē darbinieku arodbiedrība, ja tā pārstāv vismaz 50 procentus no Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības, vai tās filiāles vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošas komercsabiedrības, kas reģistrēta Latvijā, darbiniekiem, vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ja darbiniekus nepārstāv arodbiedrība.</p> <p>(2) Ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai tās filiālē vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā ietilpstošā komercsabiedrībā, kas reģistrēta Latvijā, nav darbinieku pārstāvju, Eiropas Darbinieku padomes locekļus ievēlē visi darbinieki Darba likumā noteiktajā darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšanas kārtībā.</p>